

# BUB

Forum Bibliothek  
und Information

02-03 / 2026

## SCHWERPUNKT GENDER UND BIBLIOTHEK

**Vielfalt entsteht nicht zufällig**  
Wie eine transfreundliche  
Bibliothekskultur gestaltet  
werden kann

**Die Queerbrarians**  
Ein Netzwerk von Biblio-  
theksmenschen und Teil der  
LGBTQIA+ Community

## AUSSERDEM IN DIESEM HEFT

**Ein Jubiläum, das verbindet**  
Die Lektoratskooperaton feiert  
ihr 50-jähriges Bestehen:  
Mitarbeitende im Porträt

**Mehr Offenheit**  
Was sich ausländische  
Fachkräfte für ihren  
Berufseinstieg wünschen



Herausgegeben  
vom Berufsverband  
Information Bibliothek

# Weiter im Wandel

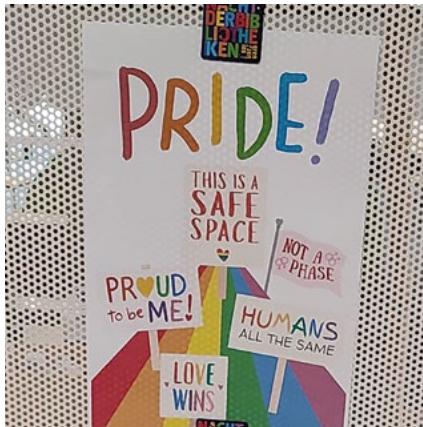
Wie schon das letzte Jahr war auch der Start in 2026 von multiplen Krisen und Umbrüchen geprägt, die uns alle in Atem halten und von einer sich gefühlt immer schneller drehenden Aufmerksamkeitsmaschinerie begleitet werden. Gleichzeitig nehmen die Angriffe auf sicher geglaubte Grundlagen unseres Zusammenlebens zu. Das Engagement von Bibliotheken für eine offene Gesellschaft, in der Vielfalt als gemeinsame Chance für soziale und kulturelle Entwicklung gilt, wird zunehmend von Personen, Vereinigungen und Parteien am rechten Rand angegriffen. Die Aggressionen richten sich nicht nur gegen die Institution Bibliothek, sondern ganz konkret auch gegen deren Personal und Nutzende. Umso wichtiger ist es, diesem Diskurs eine positive Erzählung gegenüberzustellen und Erfolgsgeschichten von Veränderung zu zeigen, ohne die vorhandenen Probleme und Diskriminierungen zu verschweigen. Wenn vor dem Hintergrund der großen Umbrüche Resilienz eingefordert wird, dann gehört dazu auch die Wahrheit, dass eine diverse Gesellschaft, in der die Individualität von Menschen gesehen und respektiert wird, immer besser darin sein wird, Veränderung positiv zu gestalten.

Mit der aktuellen Ausgabe stellen wir die Erscheinungsweise von BuB um und werden in jedem Jahrgang sechs Doppelhefte herausgeben. Ziel ist, in einem nicht einfachen wirtschaftlichen Umfeld die Qualität unseres Angebots aufrecht zu erhalten. Gleichzeitig wollen wir mit einem verstärkten Fokus auf das Online-Angebot noch schneller auf Entwicklungen reagieren und mehr aktuelle Nachrichten, Termine und Veranstaltungshinweise anbieten. Wir haben aber auch sehr viele Stimmen wahrgenommen, die die Bedeutung des gedruckten Heftes für ihre persönliche Rezeption von BuB betont haben. Sei es, weil die vertiefende Lektüre der Inhalte im gedruckten Format leichter fällt oder auch weil man sich für einen Moment der Ruhe zurückziehen und sich eingehend und im Kontext mit unseren Themen auseinandersetzen kann.

Letztendlich hat beides in unseren Überlegungen eine Rolle gespielt: Die Aufgabe, unser Berufsfeld schnell mit aktuellen und verlässlichen Inhalten zu versorgen und der Auftrag, gut recherchierte und fundierte Beiträge zu einer großen Breite von Themen zu liefern und dabei auch bewusst über den Tellerrand zu schauen. Dabei soll die bewährte Balance zwischen Praxisnähe und tiefergehenden Themen erhalten bleiben.

**Olaf Eigenbrodt, BuB-Herausgeber**





## SCHWERPUNKT

### GENDER UND BIBLIOTHEK

Auch in Bibliotheken werden Themen wie gendersensible Sprache, Pronomen jenseits von er und sie und die Anerkennung selbst gewählter Namen zunehmend diskutiert. Doch diese Entwicklung ist nicht frei von Spannungen. Im Schwerpunkt ab Seite 22 stellen wir Initiativen und Einrichtungen vor, die Toleranz und die Sichtbarkeit von geschlechtlicher Vielfalt gezielt fördern – zum Beispiel die Queerbrarians und den Dachverband deutschsprachiger Lesben-/Frauenarchive, -bibliotheken und -dokumentationsstellen.

Foto: Caleb Buchert

## FOYER

### 50 JAHRE LEKTORATSKOOPERATION

#### 004 Meine erste Besprechung kam nie im ID

Rezendentinnen und Rezessenten im Porträt: Michael Reisser kennt die Leko aus ganz unterschiedlichen Perspektiven

#### 005 50 Jahre Lektoratskooperation

Ein Jubiläum, das verbindet (Jennifer Deuschle)

#### 006 Die Leko ist ein verlässliches Werkzeug

Rezendentinnen und Rezessenten im Porträt: Für Jennifer Zober ist die Lektoratskooperation weit mehr als eine Dienstleistung

## BAU

#### 007 Offen, hell und nutzerfreundlich

Attraktiver Mix an Nutzungs- und Servicemöglichkeiten: Das neue Foyer der Badischen Landesbibliothek in Karlsruhe (Katrin Hesse)



## SCHULBIBLIOTHEK

#### 008 Schulbibliotheken sichtbar machen

dvb-BW veröffentlicht eine Studie zu Schulbibliotheken in Baden-Württemberg (Frank Raumel)

## AUF DEN GRÜNEN PUNKT GEBRACHT

#### 010 Bibliotheken, Nachhaltigkeit und das gute Leben für alle

Gemeinwohlbilanzierung als Instrument für Bibliotheken (Franziska Harnisch)

## TAGUNGEN

#### 014 Digitale Kompetenzen ermöglichen Teilhabe

Bibliotheksangebote für Seniorinnen und Senioren (Friederike Mertel)

#### 016 Digitale Offenheit in Bibliotheken

#vBIB25 mit gesellschaftlich hoch relevanten Themen / 2 Keynotes und 35 Corner-Veranstaltungen ohne Hürden (Lars Iking)

#### 018 NACHRICHTEN

#### 021 MARKT

## LESESAAL

### SCHWERPUNKT: GENDER UND BIBLIOTHEK

#### 022 Sichtbare Vielfalt entsteht nicht zufällig

Wie eine transfreundliche Bibliothekskultur gestaltet werden kann (Caleb Buchert)

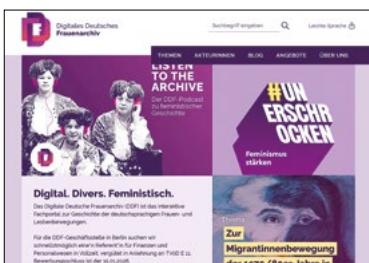
## Foto Titelseite:

Margarita - stock.adobe.com (generiert mit KI)

## Fotos Inhaltsverzeichnis:

Badische Landesbibliothek, DDF, Annette Wagner, mast3r - stock.adobe.com

- 025 Mehr Aufmerksamkeit für feministische Bewegungsgeschichte i.d.a: Der Dachverband deutschsprachiger Lesben-/ Frauenarchive, -bibliotheken und -dokumentationsstellen (Karin Aleksander)**



- 028 Queerbrarians – Wir verleihen Vielfalt**  
Ein Netzwerk von Bibliotheksmenschen und Teil der LGBTQIA+ Community
- 030 Ein Fachinformationsdienst für die Geschlechterforschung**  
Mehr Sichtbarkeit, verlässliche Zugänge und starke Vernetzung (Kathrin Ganz, Simon Schmiederer)

#### PROVENIENZFORSCHUNG

- 034 Umgang mit kulturellem Erbe in ländlichen Gebieten bedroht**  
Zum Ende der Koordinierungsstelle Provenienzforschung an der Sächsischen Landesfachstelle für Bibliotheken (Volker Cirsovius)

#### KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

- 038 Gemeinsames Erstellen und Bewerten von Prompts**  
Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz in Anwendungsszenarien der Förderung von Informationskompetenz (Anke Petschenka, Anke Wittich, Ulrike Wuttke)

#### FACHINFORMATIONSDIENSTE

- 042 Südasiensforschung und der FID Südasien**  
Informationsversorgung, Open-Access-Publizieren und Texterkennung in den Südasienwissenschaften (Nicole Merkel-Hilf)

#### INTEGRATION

- 046 Mehr Offenheit für ausländische Fachkräfte bei der Personalwahl!**  
Auswertung einer Umfrage unter Bibliothekarinnen und Bibliothekaren mit internationaler Biografie (Nike Braun, Christiane Rost, Gunther Kunze, Katharina Sandmann, Kristin Futterlieb, Mareike Sielaff, Samira Zahra, Ulla Wimmer)

- 050 Mit Fachkenntnissen, Engagement und viel Optimismus**  
Teilnehmerinnen des Brückenkurses »Ankommen in der Bibliotheksarbeit in Deutschland« berichten über ihre Erfahrungen und Hoffnungen

#### SPIELE

- 052 Mind the Play Gap! – Spielerisches Lernen 2026**  
HandsOn-Formate für Öffentliche Bibliotheken bringen in zersplitterten Zeiten Menschen zusammen (Annette Wagner)



#### SOZIALE BIBLIOTHEKSARBEIT

- 057 Öffentliche Bibliotheken und Obdachlosigkeit**  
Eine Analyse von Handlungsspannen im Umgang mit obdachlosen Besucherinnen und Besuchern (Anna Mildenberger)

#### MAGAZIN

#### FACHLITERATUR

- 060 Verbesserung der Sichtbarkeit**  
Konzept einer Datenbank zur queeren wissenschaftlichen Literatur (Frank Merken)

#### AUS DEM BERUFSVERBAND

#### LANDESGRUPPEN

- 061 Die Würde des Menschen ist unantastbar**  
Rückblick auf den FaMI-Tag der BIB-Landesgruppe NRW 2025 in Krefeld (Silvia Johnen)

#### FRANKFURTER BUCHMESSE

- 062 Mission #FBM25 erfolgreich absolviert** (Vittoria Ollig)

#### WAHLEN

- 063 Gemeinsam für einen starken Berufsverband – Landesgruppenvorstandswahlen 2026/2027**  
(Katrin Lück)

#### 001 EDITORIAL

#### 064 SUMMARY / IMPRESSUM

# Meine erste Besprechung kam nie im ID

Rezendentinnen und Rezessenten im Porträt: Michael Reisser kennt die Leko aus ganz unterschiedlichen Perspektiven

Vermutlich gibt es nicht allzu viele Menschen in unserer Profession, die die Lektoratskooperation (Leko) aus so unterschiedlichen Perspektiven kennenlernen durften. Mein Einstieg begann früh: Meine erste Buchbesprechung habe ich schon während des Studiums fabriziert. Sie blieb jedoch unveröffentlicht. Aber der Reihe nach ...

Nach dem ÖB-Examen 1991 an der damaligen FHB Stuttgart blieben sämtliche Bewerbungen auf die damals raren Stellen in Öffentlichen Bibliotheken erfolglos. So bin ich am Bodensee gelandet: Die Universitätsbibliothek Konstanz war aufgrund ihrer innovativen Arbeitsorganisation offen für »ÖBler«. Der Besprechungsdienst war in der Folgezeit weit weg.

Das änderte sich einige Jahre später, als ich mit dem Wechsel in die BuB-Redaktion nach Reutlingen quasi im »Maschinenraum« der Leko tätig wurde. In meiner Konstanzer Zeit arbeitete ich nebenberuflich als freier Mitarbeiter für den »Südkurier«, hatte zudem einige Beiträge in Fachzeitschriften und Kongressbänden publiziert. Insofern war BuB-Redakteur für mich ein Traumjob.

Was mir tatsächlich nicht klar war und vielen unserer Profession bis heute verborgen bleibt: In der Kooperation der tragenden Institutionen BIB, ekz und dbv vertritt die BuB-Redaktion im operativen Geschäft den Berufsverband (damals VBB, später vba, heute BIB). Bei meinem Einstieg seinerzeit waren das mit mir Manfred Rothe als Leitender



Michael Reisser – seine Besprechungsgebiete spiegeln seinen beruflichen Werdegang wider: Politik, Gesellschaft, Staatsrecht, praktische Philosophie sowie Architektur und Städtebau.  
Foto: privat

BuB-Redakteur und Haire Meinhardt als weitere Redakteurin.

Ich war also nicht »nur« BuB-Redakteur, sondern mit etwa einem Fünftel meiner Arbeitszeit maßgeblich mitverantwortlich bei der Betreuung der freien Rezendentinnen und Rezessenten, der Qualitätskontrolle, der Anfertigung von Annotationen der Neuauflagen im Bereich Recht (Kürzel »Rei«) und nicht zuletzt bei der Verteilung der Medien.

Verteilung der Medien? Heute kaum noch vorstellbar, trafen sich ekz-Lektorat und BuB-Redaktion einmal wöchentlich. Alle bis dato eingegangenen Medien wurden an jeweils zugewiesene Rezendentinnen und Rezessenten verteilt. Ich fand diesen wöchentlichen Kampf gegen Bücherberge von Beginn

an wenig effizient, entwickelte geradezu einen Widerwillen gegen die mehrstündigen Verteilungssitzungen.

Als ich Ende 2004 zum BIB-Geschäftsführer bestellt wurde, stand die Reorganisation der Leko bereits auf der Tagesordnung. Schon im ersten vertraulichen Gespräch habe ich mit Henner Grube, dem damaligen Bibliothekarischen Direktor der ekz, die Abschaffung der wöchentlichen Buchverteilung diskutiert. Dies schloss im Gegenzug die Übernahme neuer Aufgaben durch Redaktion und Berufsverband mit ein.

Und so kam es dann auch: Die ekz etablierte einen laufenden Workflow für die schnellere Verteilung ohne die operative Beteiligung der BuB-Redaktion. Der BIB verpflichtete sich, Leko-Themen



wesentlich stärker in der Zeitschrift, vor allem aber in das umfängliche Fortbildungsprogramm einschließlich Bibliothekartag (heute Bibliocon) zu integrieren.

Nach meinem Abschied vom Berufsverband 2013 arbeitete ich im Umfeld der Landespolitik, war dann mehrere Jahre in einem großen Architekturbüro verantwortlich für Unternehmenskommunikation

und Wettbewerbsrecherchen. Seit 2020 leite ich in Stuttgart die Stadtteilbibliothek Bad Cannstatt. Bereits als BuB-Redakteur war ich als freier Rezensent tätig. Meine Besprechungsgebiete spiegeln nicht zuletzt meinen beruflichen Werdegang wider: Politik, Gesellschaft, Staatsrecht, praktische Philosophie und seit einigen Jahren auch Architektur und Städtebau – insgesamt weit über 1 100 Rezensionen.

Wie eingangs erwähnt, wurde meine erste Besprechung nie veröffentlicht. Während eines Praktikums in der damaligen Stadtbücherei Stuttgart hatten ekz und örtliches Lektorat Freiwillige gesucht, die jeweils ein zur Besprechung vorgesehenes Buch bibliothekarisch begutachteten. Die Texte der Probantinnen und Probanten wurden zur Qualitätssicherung mit »echten« Rezensionen verglichen. Nach meiner Erinnerung hatte sich meine Bewertung kaum von der veröffentlichten unterschieden. Das Buch war übrigens ein Roman: »Die schöne Hortense« von Jacques Roubaud.

*Michael Reisser,  
Leiter der Stadtteilbibliothek  
Bad Cannstatt (Stuttgart)*

## 50 Jahre Lektoratskooperation – ein Jubiläum, das verbindet

Liebe Leserinnen und Leser,

**50 Jahre Lektoratskooperation – dieses Jubiläum erfüllt uns mit großer Freude und Dankbarkeit. Seit fünf Jahrzehnten steht die Lektoratskooperation für Qualität, Austausch und gemeinsame Begeisterung für Sprache und Inhalte. Dieses Jubiläumsjahr möchten wir nutzen, um genau das sichtbar zu machen.**

Im Mittelpunkt stehen die Menschen hinter der Lektoratskooperation: ihre Gesichter, ihre Geschichten und ihre Leidenschaft. Dafür haben wir einen eigenen Instagram-Account ([https://www.instagram.com/dieleko\\_/](https://www.instagram.com/dieleko_/)) zum Jubiläum ins Leben gerufen, auf dem wir in kurzen Interviews, Textbeiträgen und Videos Einblicke in die Lektoratskooperation geben. Wir laden Sie herzlich ein, uns dort zu begleiten und mitzufeiern.

Auch in BuB begleitet uns das Jubiläum durch das Jahr: In jeder gedruckten Ausgabe stellen sich Personen aus der Lektoratskooperation mit einem persönlichen Beitrag vor. Unser besonderer und herzlicher Dank gilt allen, die bereits Beiträge beigesteuert haben – und ebenso all jenen, die sich im Laufe des Jubiläumsjahres noch mit Ideen, Texten und Videos einbringen werden, sowohl in der Zeitschrift als auch auf Instagram. Dieses Engagement macht das Jubiläum lebendig und vielfältig.

Wir freuen uns sehr auf dieses besondere Jahr und auf viele weitere gemeinsame Kapitel der Lektoratskooperation.

Herzliche Grüße

*Jennifer Deuschle,  
Geschäftsführung Lektoratskooperation*

Caleb Buchert

# Sichtbare Vielfalt entsteht nicht zufällig

Wie eine transfreundliche Bibliothekskultur gestaltet werden kann

**Bibliotheken verstehen sich als offene, nicht kommerzielle Orte des Wissens, der Kultur und der gesellschaftlichen Teilhabe. Die ethischen Grundsätze von Bibliothek & Information Deutschland<sup>1</sup> (BID) formulieren diesen Anspruch ausdrücklich. Sie sollen demokratische Partizipation ermöglichen, freien Zugang zu Informationen gewährleisten und diskriminierungsfreie Räume schaffen. Diese Leitlinien beschreiben nicht nur den öffentlichen Auftrag bibliothekarischer Einrichtungen, sondern erheben zugleich einen Anspruch an deren interne Organisationskultur. Vielfalt, Gleichbehandlung und fachliche Unabhängigkeit sollen nicht allein nach außen wirken, sondern auch innerhalb der Institution gelebt werden.**

Der gesellschaftliche Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt hat sich in den vergangenen Jahren sichtbar verändert. Nicht-binäre und transgeschlechtliche Menschen treten heute offener auf. Auch im Arbeitsleben werden Themen wie gendersensible Sprache, Pronomen jenseits von er und sie und die Anerkennung selbst gewählter Namen zunehmend diskutiert.<sup>2</sup> Zugleich zeigt sich deutlich, dass diese Entwicklung nicht frei von Spannungen ist. Diskriminierung, Unsicherheiten im Umgang und strukturelle Hürden prägen nach wie vor den Alltag vieler transgeschlechtlicher Personen und ihres Kollegiums. Auch in Bibliotheken. Als Einrichtungen, die einem demokratischen

und inklusiven Selbstverständnis verpflichtet sind, stehen Bibliotheken vor der Aufgabe, diesen Herausforderungen aktiv zu begegnen und geschlechtliche Vielfalt in ihrer Organisation und ihrem institutionellen Handeln sichtbar zu fördern und wirksam zu verankern.

Der vorliegende Beitrag basiert auf einer an der TH Köln im Jahr 2024 entstandenen Bachelorarbeit<sup>3</sup>, die von Prof. Anke Petschenka betreut wurde und die die Diskriminierungserfahrungen transgeschlechtlicher Mitarbeitender im Bibliothekswesen beleuchtet und mit der Perspektive bibliothekarischer Führungskräfte verknüpft. Beides wurde mittels mehrerer qualitativer Interviews erhoben. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie transgeschlechtliche Beschäftigte ihren Arbeitsalltag erleben, welche strukturellen, technischen und sozialen Barrieren sie wahrnehmen und welche Maßnahmen Bibliotheken ergreifen können, um ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Als transgeschlechtlich werden dabei alle Personen verstanden, die sich, unabhängig von einer binären oder nicht-binären Identität, nicht oder nicht vollständig mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren. In diesem Artikel liegt der Fokus auf den Interviews mit transgeschlechtlichen Bibliotheksmitarbeitenden.

## Erfahrungen transgeschlechtlicher Mitarbeitender in Bibliotheken

Die Auswertung der Interviews mit transgeschlechtlichen Bibliotheksmitarbeitenden zeigt, wie eng individuelle Erfahrungen, institutionelle Rahmenbedingungen und organisationale Kulturen miteinander verwoben sind. Die Befragten schildern unterschiedliche Strategien im Umgang mit der eigenen Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz. Während einige offen auftreten und sich im Team sicher fühlen, entscheiden sich andere bewusst gegen ein vollständiges Coming-out. Diese

1 [https://www.zlb.de/fileadmin/user\\_upload/9\\_PDF/Freefloat/Ethische-Grundsaezze.pdf](https://www.zlb.de/fileadmin/user_upload/9_PDF/Freefloat/Ethische-Grundsaezze.pdf)

2 <https://queerbrarians.de/von-uns/#Fortbildungen>

3 <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:79pbc-opus-26038>

4 Deadnaming bedeutet, dass eine trans-, nicht-binäre oder gender-expansive Person mit ihrem bei der Geburt zugewiesenen Namen angesprochen wird, anstatt mit dem Namen, den sie selbst gewählt hat.



Diversitätssensible Medienbestände sind wichtige Signale, die für transgeschlechtliche Mitarbeitende Zugehörigkeit vermitteln und zugleich das institutionelle Selbstverständnis stärken. Foto: Caleb Buchert

Entscheidungen resultieren aus einer Abwägung zwischen dem Wunsch nach Authentizität und den möglichen negativen Reaktionen im beruflichen Umfeld. Dabei spielen die wahrgenommene Unterstützung durch Kolleg\*innen, die institutionelle Haltung zu Vielfalt, der Umgang mit personenbezogenen Daten in internen Systemen sowie vergangene Erfahrungen eine zentrale Rolle. Offenheit ist insbesondere dort möglich, wo bereits ein respektvolles Klima herrscht und Führungspersonen klare Signale der Anerkennung setzen.

**Ein Großteil der Befragten berichtet von Diskriminierungserfahrungen, die von Misgendering und Deadnaming über verletzende Kommentare bis hin zu unangemessenen Fragen reichen.**

Die Interviews verdeutlichen, dass die Geschlechtsidentität für die betroffenen Mitarbeitenden im Arbeitsalltag eine große Bedeutung hat. Nicht etwa, weil sie im Mittelpunkt stehen soll, sondern weil sie im sozialen Miteinander und in organisationalen Routinen fortwährend eine Rolle spielt. Die korrekte Verwendung von Namen und Pronomen gilt als grundlegende Form des Respekts. Ihre Missachtung wird als tief verletzend beschrieben und kann weitreichende emotionale

Folgen haben. Gleichzeitig äußern die Befragten den Wunsch, dass Geschlecht darüber hinaus im beruflichen Kontext idealerweise keine Rolle spielen sollte. Dass dies in der Praxis nicht gelingt, zeigt sich an subtilen wie offenen stereotypen Annahmen über Auftreten, Kompetenz oder Verhalten, die an binären Geschlechterbildern festhalten.

Ein Großteil der Befragten berichtet von Diskriminierungserfahrungen, die von Misgendering und Deadnaming<sup>4</sup> über verletzende Kommentare bis hin zu unangemessenen Fragen reichen. Diese Grenzüberschreitungen wirken sowohl unmittelbar als auch in Form kumulierender Mikroaggressionen und beeinflussen das Arbeitsklima nachhaltig negativ. Betroffen sind nicht nur geoutete Personen, sondern auch jene, die ihre Identität bewusst nicht offenlegen, weil transfeindliche Haltungen im Umfeld als abschreckend wahrgenommen werden. Hinzu kommt, dass die institutionelle Infrastruktur häufig nicht auf die Realität geschlechtlicher Vielfalt ausgelegt ist: Starre binäre Geschlechtseinträge in Datenbanken, unflexible administrative Abläufe oder fehlende Optionen für gewählte Namen werden als strukturelle Formen von Diskriminierung erlebt. Die Interviews zeigen damit deutlich, dass nicht nur zwischenmenschliches Verhalten, sondern auch technische und administrative Systeme zu Ausschluss beitragen können.

Die Interviews machen ferner sichtbar, dass diskriminierende Erfahrungen das Wohlbefinden und die Arbeitsleistung erheblich beeinträchtigen können. Wiederholtes Erklären der eigenen Identität, unfreiwilligen Outings oder die ständige Erwartung von Misgendering und Deadnaming führen zu Stress, Verunsicherung und emotionaler Erschöpfung. Diese Belastungen mindern Konzentration, Motivation und Zufriedenheit und fördern Rückzugstendenzen. Gleichzeitig verdeutlichen positive Beispiele, dass unterstützende Teams und eine klar kommunizierte institutionelle Haltung diese Effekte abfedern können. Dies setzt jedoch voraus, dass entsprechende Maßnahmen konsequent umgesetzt werden und nicht nur symbolischer Natur sind.

Die institutionellen Rahmenbedingungen, innerhalb derer diese Erfahrungen entstehen, sind sehr heterogen. Einige Einrichtungen verfügen über Gleichstellungs- oder Diversitätsbeauftragte, Leitlinien gegen Diskriminierung und definierte Beschwerdewege. Andere setzen stärker auf informelle Teamkulturen oder individuelle Lösungsansätze. Die Interviews zeigen jedoch, dass zwischen den bestehenden Regelungen und deren tatsächlicher Sichtbarkeit beziehungsweise praktischer Umsetzung oft eine deutliche Lücke besteht. Insbesondere die Kommunikation mit Anlaufstellen, Zuständigkeiten und Verfahren werden häufig als unzureichend beschrieben, sodass Betroffene Hemmungen haben, formelle Schritte einzuleiten. Gleichzeitig zeigen einzelne Bibliotheken, die diversitätssensible Richtlinien implementiert und Kooperationen mit queeren Organisationen aufgebaut haben, dass institutioneller Wandel möglich ist, wenn er aktiv gestaltet und durch Ressourcen unterstützt wird.

#### **Chancengleichheit und institutionelle Verantwortung**

Alle befragten transgeschlechtlichen Bibliotheksmitarbeitenden betonen, dass Qualifikation das zentrale Kriterium für berufliche Chancen ist. Dennoch wird deutlich, dass strukturelle und kulturelle Faktoren die tatsächliche Gleichberechtigung beeinflussen. Binäre Geschlechtskategorien, fehlendes Diversitätsmanagement oder konservative Teamstrukturen können transgeschlechtliche Mitarbeitende benachteiligen, selbst dann, wenn dies nicht offen intendiert ist.

Damit berufliche Inklusion gelingt, braucht es daher nicht allein wohlmeinende Haltungen, sondern eine bewusste, strategische Auseinandersetzung mit Vielfalt. Klare Zuständigkeiten, transparente Prozesse, sichtbare Ansprechpersonen und eine kontinuierliche Sensibilisierung im Team sind dafür zentrale Voraussetzungen.

#### **Vorschläge und Erwartungen der Betroffenen**

Die befragten transgeschlechtlichen Mitarbeitenden formulieren eine Reihe von Erwartungen und Verbesserungsvorschlägen, die deutlich machen, dass ein inklusives Arbeitsumfeld sowohl organisatorische als auch kulturelle Veränderungen

**Caleb Buchert** (Foto: privat) studierte Bibliothek und digitale Kommunikation an der TH Köln. Seit 2025 arbeitet er als Mitarbeiter im ZBIW - Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung. Dort ist er für die Planung und Organisation von Weiterbildungsangeboten für Wissenschaftliche Bibliotheken zuständig.



erfordert. Ein wiederkehrender Wunsch betrifft verpflichtende Schulungen zu geschlechtlicher Vielfalt, diskriminierungsfreier Sprache und einem sensiblen Umgang mit transgeschlechtlichen Personen. Die Teilnehmenden betonen, dass Unsicherheiten, Deadnamen und Misgenders häufig aus mangelndem Wissen entstehen und durch gezielte Fortbildungen wirksam reduziert werden könnten. Neben dieser Kompetenzentwicklung im Team sehen viele einen erheblichen Bedarf an strukturellen Anpassungen. Dazu zählen insbesondere technische Lösungen, die es ermöglichen, gewählte Namen, Anreden und Pronomen konsistent in IT-Systemen abzubilden, sowie die Einführung geschlechtsneutraler Formulare und Toiletten, die den Alltag für Mitarbeitende und Nutzende gleichermaßen erleichtern.

**Insgesamt zeigt die Perspektive der Befragten, dass Bibliotheken als Arbeitsorte sowohl Chancen als auch Herausforderungen für transgeschlechtliche Personen bereithalten.**

Darüber hinaus wurde der Wunsch nach klar definierten, unabhängigen Beschwerdestellen geäußert. Viele Betroffene erleben bestehende Meldewege als unzureichend sichtbar oder schwer zugänglich und wünschen sich transparente, verlässliche Strukturen, die im Ernstfall Orientierung und Schutz bieten. Ein weiterer zentraler Aspekt betrifft sichtbare Zeichen der Inklusion. Diversitätssensible Medienbestände, die Möglichkeit, Pronomen in der Kommunikation anzugeben, oder öffentlich kommunizierte Haltungen gegen Transfeindlichkeit werden als wichtige Signale beschrieben, die Zugehörigkeit vermitteln und zugleich das institutionelle Selbstverständnis stärken.

Insgesamt zeigt die Perspektive der Befragten, dass Bibliotheken als Arbeitsorte sowohl Chancen als auch Herausforderungen für transgeschlechtliche Personen bereithalten. Das berufliche Erleben hängt stark von der Organisationskultur ab. Strukturelle wie zwischenmenschliche Faktoren entscheiden gleichermaßen über Inklusion oder Ausschluss. Deutlich wird ein Wunsch nach klaren, sichtbaren und verbindlichen Strukturen, die nicht nur Diskriminierung verhindern, sondern aktiv ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem geschlechtliche Vielfalt selbstverständlich anerkannt und geschützt wird.

# Summary



## **Visible Diversity Does Not Happen by Chance / Shaping a Trans-friendly Library Environment (Caleb Buchert)**

(pp. 022 – 024)

Libraries position themselves as open, non-commercial spaces for knowledge, culture, and social participation. The ethical principles of Germany's library umbrella association »Bibliothek & Information Deutschland« (BID) are an express articulation of this. Libraries are designed to enable democratic participation, ensure free access to information, and create non-discriminatory spaces. Their guidelines describe not only the public mandate of libraries but also set forth a standard for the way they organise themselves internally. Diversity, equal treatment, and professional independence should not only be manifested externally but also be practiced within the institution.

The way that gender diversity is handled in society has visibly changed in recent years. Non-binary and trans people are now presenting themselves more openly. In working life, topics such as gender-sensitive language, pronouns other than he and she, and the recognition of chosen names are increasingly discussed. At the same time, it is clear that this development is not without tensions. Discrimination, uncertainties about dealing with otherness, and structural hurdles continue to shape the everyday life of many trans people and their colleagues.

Also in libraries. As institutions committed to being democratic and inclusive, libraries face the tasks of actively addressing these challenges as well as visibly promoting and effectively embedding gender diversity within their organisation and as part of their institutional actions. This article deals with experiences of discrimination faced by trans staff in the library sector and links these to the perspectives of library managers.

## **For More Openness to Foreign Professionals when Selecting Personnel! Evaluation of a Survey among Librarians with an International Background (pp. 046 – 051)**

Even as German libraries are seeking to hire qualified staff, there is a large number of well educated and experienced colleagues from other countries who are looking for work here. How this imbalance feels from their point of view was captured by one participant in the bridging course titled "Entrance to Library Work in Germany" offered by the Berlin School of Library and Information Science (IBI) at Humboldt University of Berlin (HU):

»I have more than 25 years of professional experience in this sector, both internationally and nationally, and I am not allowed to draw upon that experience because I am apparently 'not qualified'. I am at best regarded as a 'lateral entry recruit'. The structures in this country are simply far too inflexible to take advantage of the professional experience I can offer.«

The bridging course, which has been held annually since 2022, is designed for individuals with qualifications in library or information science from foreign countries, as well as those with longer periods of professional experience in libraries or comparable institutions. The course provides participants with an overview of areas of work, organisational structures, and current developments in the German library sector and leads to a certificate of continuing education.

The course's subject content is complemented by information about how to apply for recognition of foreign qualifications, about personnel structures in libraries, and about application procedures for the civil service. The course is free and conducted online in order to be as accessible as possible. The sole – but demanding – prerequisite is German language skills at the B2 level (CEFR). The course aims to help participants transfer their extensive subject expertise to a corresponding context in Germany. For this, individuals need specific German vocabulary and must be able to communicate within a predominantly German-speaking team.

## **Public Libraries and Homelessness / An Analysis of Practices in Dealing with Homeless Visitors (Anna Mildenberger)**

(pp. 057 – 059)

Today's public libraries are viewed as »third places« that should facilitate education and social participation for everyone – regardless of social status or place of origin. Especially in times of increasing poverty and social exclusion, the role of libraries as inclusive places to go is becoming ever more important. Library staff face the challenge of creating spaces and services that are accessible not only for the »ideal user« but for everyone. This also includes homeless people, who visit libraries as protected spaces to find warmth, quiet, information, or simply a piece of »normality.«

Homelessness means living without a permanent residence and can take many forms — from living on the streets, to staying in emergency shelters, to other provisional or insecure housing situations. It affects both individuals and families whose circumstances are characterised by instability and insecurity. In addition, the distress of many affected people is not always visible to an outside observer.

Despite the library's mandate to be accessible to »everyone,« homeless people still encounter barriers to access and usage in real life, such as the need to provide a registered address and pay user fees; the often limited options for temporarily storing personal belongings; or exclusion based on subjective, hygiene-related issues. Social prejudices and the perception of homeless users as »problem users« are further hinderances. If staff have only limited contact with vulnerable and marginalised groups, it can be challenging to recognise their needs and respond appropriately. The lived reality of homeless people therefore often remains unaddressed in the daily routines of library service.

*Translated by Martha Baker*